



社会保険労務士 越智オフィス事務所便り

「経営人材」「幹部人材」を確保できていますか？

◆約 8 割が「次世代リーダーの確保ができていない」

株式会社リクルートマネジメントソリューションズが実施した「経営人材育成実態調査」（従業員 1,000 人以上の企業が対象。263 社が回答）によると、「経営人材」の育成に関する課題について、「育成方法が確立されていない」との回答に「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した企業が約 8 割に上ることがわかりました。

また、「育成に求められるスピードが速まっている」（94.5%）、「求められる能力の質が変化している」（89.5%）という回答も見られました。

◆「幹部人材」選抜のプロセスにおける傾向

幹部人材の選抜プロセスについては、日本生産性本部が実施した調査（大手を中心とした企業の教育研修担当者 232 人が対象）によると、「役員が対象者を人選」（53.4%）、「人事部が対象者を人選」（51.9%）、「各部門の責任者が対象者を人選」（50.4%）が上位となり、「社長が対象者を人選」（24.1%）、「公募してから選抜」（15.8%）は少数派でした。

また、選抜基準については、「資格・役職」（94.7%）や「人事考課・人事情報」（66.2%）、「年齢」（54.1%）が上位となっています。

◆どのような研修を行っているか？

幹部教育のプログラムで取り入れられている具体的なメニュー・テーマとしては、「経営実務に関する知識」（55.6%）、「経営課題へのアクションラーニング」（42.1%）、「現在の経営トップとの対話」（33.8%）、「ロジカルシンキング」（27.1%）、「プレゼンテーションス



キル」（22.6%）との回答が続きました。

全体的に、実務につながる研修を行っている企業が多いようです。

◆中小企業においても対応が求められる

上記は大企業を中心とした調査になりますが、中小企業においても幹部育成における課題は大きいことが予想されます。

自社の経営上の課題を見極めて、新たな時代に対応できる人材の育成が今後ますます求められてくることでしょう。

「無年金時代」の備えに一役買います
一年金払積立傷害保険

◆年金の「2013 年問題」

昭和 28 年 4 月 2 日から 36 年 4 月 1 日生まれの男性と、昭和 33 年 4 月 2 日から 41 年 4 月 1 日生まれの女性は、60 歳になっても特別支給の老齢厚生年金が支給されず、61 歳からの支給となります。

このように、平成 25 年 4 月 1 日以降、今まで 60 歳から支給されていた特別支給の老齢厚生年金が 60 歳からは支給されなくなるため、60 歳で退職すると「無年金・無収入」となる期間が生じる可能性があり、年金の「2013 年問題」として話題

を呼んでいます。

8月には改正高年齢者雇用安定法も成立し、60歳以降も働き続ける人がこれまでより増えることが見込まれていますが、労働者本人の体調等によっては働き続けることが難しい人もいます。

そこで、最近、損害保険会社が販売する「年金払積立傷害保険」が注目を集めています。

◆「年金払積立傷害保険」の仕組み

この保険は、保険料を分割で一定期間払い込むと、あらかじめ設定した給付金の支払開始日以降に給付金を年金形式で受け取ることができるものです。また、保険期間中は、ケガによる死亡・重度後遺障害が補償されます。

最も幅広い年代を受け入れている損害保険会社では「15～64歳」までの人が加入することができ、「公的年金だけでは老後の生活が心配」という方で、特に若年層から人気を集め、発売後1年間で5万件以上の契約者を集めている損害保険会社もあるそうです。

◆加入時に注意すべきこと

生命保険会社が販売する個人年金で、10年以上の期間にわたって給付金を受け取る個人年金保険では、保険料控除の対象となり所得税が軽減されるメリットがありますが、本商品では保険料控除の対象とはなりません。

また、給付総額は、払込保険料額を上回るよう設定されていますが、途中解約をした場合の解約返戻金については、払込総額を下回る可能性があります。

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安

定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

～当事務所よりひと言～

平成24年8月10日、改正労働契約法が公布されました。

改正法は、有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させること等、次の3つを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図ることを目的とします。

- ① 有期労働契約の期間が通算5年を超えた時には、期間の定めのない契約への転換
- ② 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)により雇止めが認められなくなる場合も。
- ③ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることの禁止

以上の改正法の施行により、パート・アルバイト・派遣社員等を雇う企業は様々な見直しや対応が必要となります。②は既に施行され、①、③については1年以内に施行予定です。

具体的な対応についてご相談したい方は、当事務所までご連絡下さい。